

# ARBEIDSMARKT MONITOR OKTOBER 2013

EEN UITGAVE VAN DE STICHTING ARBEIDSMARKT  
EN OPLEIDING IN DE METALEKTRO



**ato**-METALEKTRO



# INHOUD

- 3** Voorwoord
- 4** Gastcolumn: Vergrijzing en menselijk kapitaal
- 6** Actuele arbeidsmarktsituatie
- 9** Aantal vacatures onveranderd
- 12** Minder wervingsproblemen
- 16** Toekomstverwachtingen: vervangingsvraag

## Meedoen aan het werkgeverspanel?

Meld uw bedrijf aan: [www.ao-metalektro.nl/arbeidsmarktmonitor](http://www.ao-metalektro.nl/arbeidsmarktmonitor)

**Vragen?** Henry de Groot staat u graag te woord. Telefoon: 088 - 60 50 900.

E-mail: [h.degroot@ao-metalektro.nl](mailto:h.degroot@ao-metalektro.nl)

## Colofon

**De Arbeidsmarktmonitor Metalektro is een uitgave van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding Metalektro.**

### Uitgave

Oktober 2013

### Redactie en productie

A+O Metalektro.

Researchcentrum voor Onderwijs  
en Arbeidsmarkt (ROA)

van de Universiteit van Maastricht

### Aan deze uitgave werkten mee

Regiecommissie Arbeidsmarktmonitor Metalektro,  
Communicatieadviseur A+O Metalektro

### Ontwerp

Meester Ontwerpers, Amsterdam

### Druk

Opmeer Drukkerij bv, Den Haag

### Stichting A+O Metalektro

Frankrijklaan 10A / 2391 PX Hazerswoude-Dorp Postbus 77 / 2390 AB Hazerswoude-Dorp  
Telefoon 088 - 60 50 900 / [info@ao-metalektro.nl](mailto:info@ao-metalektro.nl) / [www.ao-metalektro.nl](http://www.ao-metalektro.nl)

**In het bestuur van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding Metalektro zijn vertegenwoordigd:**

FME CWM

FNV  
Bondgenoten

cnv Vakmensen

vhp2

De Unie IN JOUW BELANG

# VOORWOORD

## Arbeidsmarktmonitor Metalektro, eerste en tweede meting 2013

In deze editie van de Arbeidsmarktmonitor vindt u de belangrijkste resultaten van de eerste twee metingen van 2013. Zo worden de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen geschetst waarmee bedrijven in de Metalektro de afgelopen maanden te maken hadden. In deze monitor gaan we onder meer in op ontwikkelingen op het gebied van vacatures en de werving van personeel. Speciale aandacht schenken we aan de vervangingsvraag doordat huidig personeel met pensioen gaat.

Stichting A+O Metalektro brengt elk kwartaal de werkgelegenheidsontwikkelingen van het afgelopen kwartaal in kaart en neemt daarin ook mee wat de verwachtingen van de A+O bedrijven zijn voor de daarop volgende drie maanden. Dit wordt gepresenteerd in de vorm van een werkgelegenheidsbarometer die is gebaseerd op de eerste twee vragen uit iedere Arbeidsmarktmonitor vragenlijst.

Deze Arbeidsmarktmonitor is in opdracht van A+O samengesteld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht.



# VERGRIJZING EN MENSELIJK KAPITAAL

RAYMOND MONTIZAAN



Het kabinet Rutte-Asscher heeft afspraken gemaakt over een versnelde verhoging van de AOW-leeftijd, zodat deze in 2018 op 66 jaar zal liggen en in 2021 op 67 jaar. Daarnaast zijn er in de afgelopen jaren diverse andere financiële prikkels geïntroduceerd die werknemers moeten stimuleren om op latere leeftijd uit te treden. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat werkgevers zich moeten instellen op een situatie waarin er meer 60-plussers aan het werk zijn in hun organisatie en dat zij zich moeten gaan beraden op hoe zij uiteenlopende groepen werknemers op de lange termijn gemotiveerd, gezond en productief tot op hogere leeftijd aan het werk kunnen houden.



Voor de Metalektro geldt dat dit een zeer urgent aandachtspunt zal worden in het hr-beleid. De Arbeidsmarktmonitor laat immers zien dat, ondanks de economische crisis, een kwart tot een derde van alle werkgevers in de sector nog steeds veel vervangingsproblemen verwacht door pensionering. Specifiek worden de meeste vervangingsproblemen verwacht voor engineering en r&d-personeel en voor uitvoerende en leidinggevende technici.

## Investeren in menselijk kapitaal

Eén van de belangrijkste hr-instrumenten die kan bijdragen tot een meer gemotiveerde en productievere arbeidsparticipatie van oudere werknemers is trainingsparticipatie. In diverse onderzoeken laten wij zien dat trainingsparticipatie het plezier en de motivatie voor het werk substantieel verhoogt. Het trainen van oudere werknemers zorgt er bovendien voor dat de kennis en vaardigheden van werknemers tot op hogere leeftijd up-to-date blijven waardoor hun productiviteit voor een groot deel kan worden behouden of zelfs worden verhoogd. Dit lijkt op het eerste gezicht logisch, maar is van vitaal belang voor de algehele productiviteit van bedrijven in de Metalektro die worden geconfronteerd met uitstel van pensionering. Daarnaast blijkt uit een recent onderzoek van ROA, waarin de effecten van uiteenlopende hr-instrumenten op pensioengedrag worden vergeleken, dat investeringen in het menselijk kapitaal van alle instrumenten de sterkste stimulans geven aan werknemers om actief door te werken.

## Trainingsbeleid nog niet voldoende aangepast

De vraag is vervolgens of werkgevers voldoende investeren in de kennis en vaardigheden van hun oudere werknemers om de vervangingsvraagproblemen het hoofd te bieden. Uit verschillende onderzoeken van ROA komt naar voren dat dit niet het geval is. De bereidheid van werkgevers om een cursus of training aan te bieden aan werknemers die ouder zijn dan 35 jaar is beduidend lager dan aan medewerkers die jonger zijn dan 35 jaar [zelfs meer dan 20% lager in de onderwijssectoren]. Relevant is hierbij dat oudere medewerkers een lagere kans op training hebben, ongeacht het soort training zoals een cursus om mensen aan te sturen of een cursus die erop gericht is om verbale en communicatieve vaardigheden te ontwikkelen. De Arbeidsmarktmonitor jaarrapportage 2012 laat zien dat de werkgevers in de

Metalektro hierin geen uitzondering vormen: ruim 6% van alle werkgevers geeft aan dat zij opleidingsmogelijkheden vaker aanbieden aan werknemers die jonger zijn dan 45 jaar, tegen maar 1% die opleidingen vaker aanbiedt aan werknemers ouder dan 45 jaar.

## Ontziebeleid domineert

Het hr-beleid in de Metalektro kan voornamelijk als een traditioneel ontziebeleid worden gekenmerkt. Oudere werknemers kunnen relatief vaak ander werk gaan doen en krijgen vaker de mogelijkheid aangeboden om hun aantal werkuren te verminderen. Dit duidt erop dat werkgevers nog niet in voldoende mate een activerend leeftijdsbewust hr-beleid voeren en het arbeidspotentieel van hun oudere werknemers nog niet optimaal benutten.

## Verantwoordelijkheid nemen

Het gebrek aan investeringen in ouder personeel wordt mede veroorzaakt door de negatieve beeldvorming over de productiviteit van ouderen. Dit terwijl diverse onderzoeken laten zien dat ouderen helemaal niet slechter hoeven te presteren dan jongeren. Hoewel hun lichamelijke vaardigheden achteruit gaan, compenseren zij dit met ervaring, bedrijfsspecifieke kennis en een grotere motivatie. Zo melden oudere werknemers zich gemiddeld genomen minder vaak ziek dan jongeren, en zijn ze een bindende schakel voor de overdracht en het behoud van bedrijfsspecifieke kennis binnen bedrijven. Het wordt van cruciaal belang om werkgevers er van te doordringen dat zij verantwoordelijkheid moeten nemen om te investeren in hun ouder personeel. Werkgevers hebben doorgaans een dubbele moraal als het gaat om langer doorwerken en investeren. Enerzijds realiseren zij zich dat investeringen noodzakelijk zijn om de problemen op macroniveau op te lossen. Op microniveau kijken zij echter voornamelijk naar de directe kosten van trainingen, zonder de (indirecte) voordelen op micro-, meso- en macroniveau van die trainingen goed in kaart te brengen.

*Dr. Raymond Montizaan is onderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht. Daar houdt hij zich onder meer bezig met het analyseren van de invloed van pensioenhervormingen op pensioengedrag, gezondheid en arbeidsproductiviteit, en het onderzoeken van de gevolgen van de vergrijzingsproblematiek voor het hr-beleid van werkgevers.*

# ACTUELE ARBEIDSMARKTSITUATIE

In de eerste helft van 2013 hadden bedrijven in de Metalektro het niet makkelijk. Hoewel de werkgelegenheidsbarometer laat zien dat het beeld langzaam iets positiever wordt, daalde per saldo de werkgelegenheid in de eerste maanden van het jaar. Deze daling van de werkgelegenheid was bovendien terug te zien in vrijwel elke functiecategorie.

In de eerste maanden van 2013 waren er meer metaalektrobedrijven die hun werkgelegenheid zagen krimpen dan toenemen. Dit blijkt uit de werkgelegenheidsbarometer voor de Metalektro (figuur 1). Deze laat voor elk peilmoment zien welke werkgelegenheidsmutatie bedrijven gemiddeld hebben waargenomen in het voorafgaande kwartaal (blauwe balkjes). De ontwikkeling van de index laat voor de eerste helft van 2013 een opwaartse tendens zien. Terwijl bedrijven op peilmoment april 2013 nog in grotere getale krimp rapporteerden, blijken op peilmoment juli 2013 iets meer bedrijven groei te rapporteren.

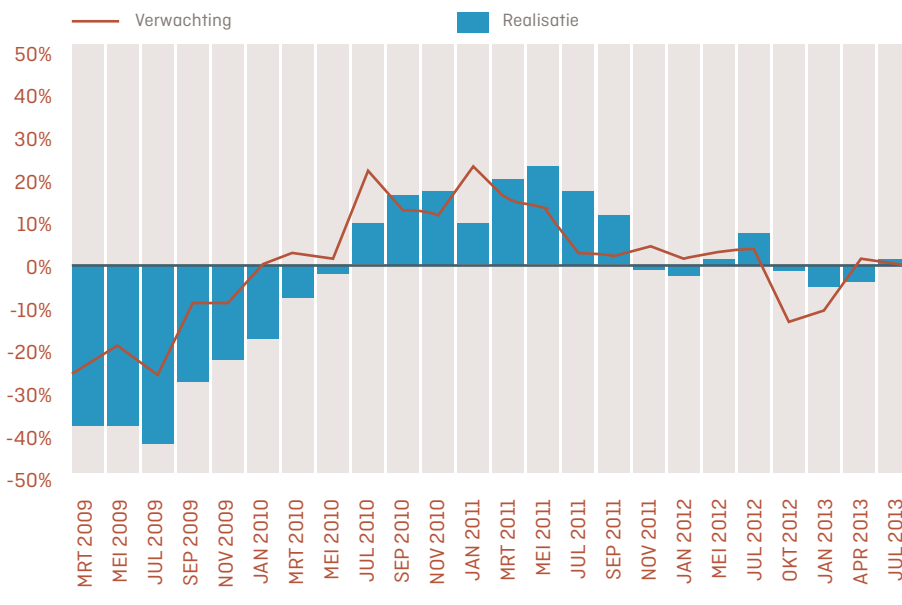
De verwachtingen van de bedrijven wat betreft de werkgelegenheidsontwikkelingen voor de nabije toekomst worden door de bruine lijn weergegeven. In april 2013 waren er net iets meer metaalektrobedrijven die voorsagden dat ze in het tweede kwartaal werkgelegenheidsgroei zouden kennen dan bedrijven die voorsagden dat ze hierin krimp zouden kennen. Deze verwachting is uitgekomen getuige de blauwe balk in juli 2013 die net boven de nullijn uitkomt. De verwachtingen voor het derde kwartaal zijn echter weer iets minder positief. Er zijn evenveel bedrijven die verwachten dat hun personeelsbestand in het

## FIGUUR 01

### Werkgelegenheidsbarometer

De werkgelegenheidsbarometer geeft de verhouding weer tussen het aantal groeiende en krimpende metaalektrobedrijven. Deze index is gebaseerd op de vraag of bedrijven de werkgelegenheid in het afgelopen kwartaal zagen toe- of afnemen. Op peilmoment juli 2013 waren er net iets meer bedrijven met groei dan met krimp. Wat betreft de verwachtingen voor het komende kwartaal zijn beide in juli vrijwel in evenwicht.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste en tweede meting, 2009-2013



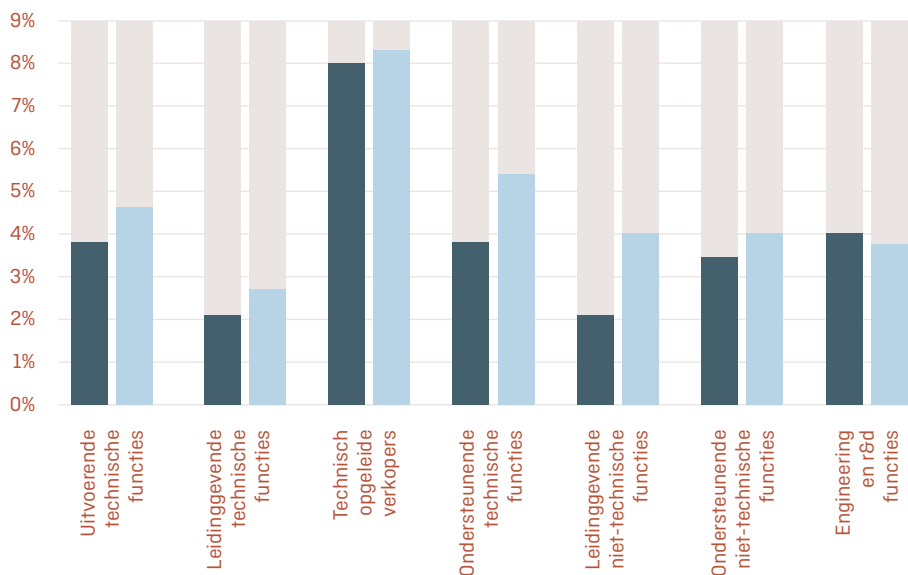
derde kwartaal zal toenemen als bedrijven die verwachten dat hun personeelsbestand zal krimpen.

## Per saldo daling werkgelegenheid

**Aan het werkgeverspanel Metalektro is gevraagd hoeveel medewerkers in de periode januari-juni 2013 zijn ingestroomd dan wel uitgestroomd. Door deze aantallen af te zetten tegen het totaal aantal werknemers dat in dienst is bij metalektrobedrijven worden de in- en uitstroompercentages verkregen.**

Het totaal aantal nieuwe medewerkers in de Metalektro bedroeg in de eerste helft van 2013 3,8% van het totaal aantal medewerkers. Tegenover dit instroompercentage stond een uitstroompercentage van 4,5%. Dit betekent dat er tussen januari en juni per saldo meer medewerkers zijn vertrokken. Deze zogenaamde netto uitstroom van 0,7% was terug te zien in nagenoeg elke functiecategorie (figuur 2). Enige uitzondering hierop vormen de

engineering en r&d-functies waar een lichte netto instroom waarneembaar was. Van alle functiecategorieën met netto uitstroom in de eerste maanden van 2013, was de netto uitstroom relatief het grootst bij de ondersteunende technische functies en de leidinggevende niet-technische functies. Uitvoerende technische functies kennen een relatief kleine netto uitstroom. Dit is samen met de netto instroom van engineering en r&d-personeel een voortzetting van de trend uit 2012 dat de personele bezetting rondom het primaire productieproces zo veel mogelijk in stand wordt gehouden en dat daarnaast de inspanningen op het gebied van product- en procesverbetering en -vernieuwing onverminderd doorgaan. In de eerder dit jaar verschenen Arbeidsmarktmonitor jaarrapportage 2012 en Agenda voor de Toekomst 2013 wordt uitgebreid op deze trend ingegaan. Op regionaal niveau bestonden ten aanzien van instroom en uitstroom duidelijke verschillen in de eerste helft van 2013. In regio zuid was sprake van netto instroom (+2,2%-punt) en in regio west van netto uitstroom (-2,1%-punt). In regio noord/oost waren beide in evenwicht.



FIGUUR 02

**Mutatie werkgelegenheid:**  
in- en uitstroom als percentage van het aantal werknemers

De figuur laat per functiecategorie de in- en uitstroom zien ten opzichte van het totaal aantal werknemers in de eerste helft van 2013. Zowel de in- als de uitstroom (resp. 8,1% en 8,4%) blijkt in deze periode relatief gezien het grootst bij de technisch opgeleide verkopers.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro tweede meting, 2013

■ instroom  
■ uitstroom

Waar figuur 2 per functiecategorie keek naar de instroom en uitstroom in *percentage personen*, kijken we in figuur 3 per functiecategorie naar het *percentage bedrijven* dat met groei of krimp te maken had, ongeacht om hoeveel personen het ging. Zo blijkt dat 59% van de metalektrobedrijven in de eerste helft van 2013 nieuwe medewerkers aantrok in uitvoerende technische functies, terwijl 45%

van de bedrijven juist medewerkers uit deze functiecategorie zag vertrekken. De enige andere functiecategorie waarvoor er in deze periode meer bedrijven waren met instroom dan met uitstroom zijn de technisch opgeleide verkopers. In de vijf overige functiecategorieën hadden bedrijven met uitstroom de overhand.

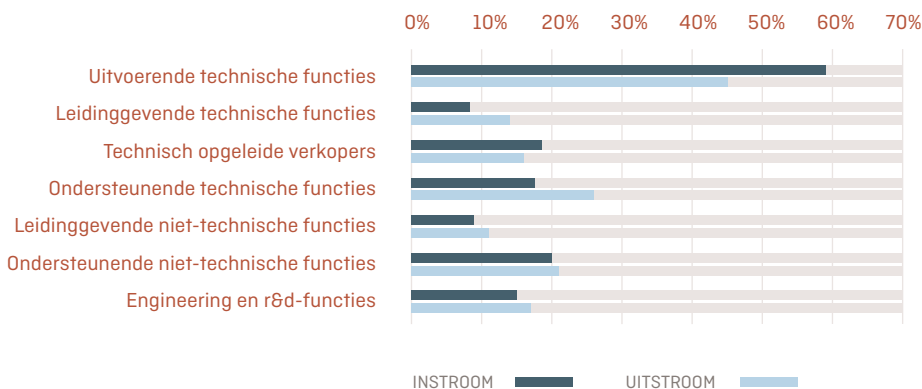
FIGUUR  
**03**

**Percentage bedrijven met in- of uitstroom per functiecategorie**

Zes op de tien bedrijven hebben in de eerst helft van 2013 uitvoerend technisch personeel aangetrokken. 45% van de bedrijven nam in diezelfde periode juist afscheid van medewerkers uit deze grootste functiecategorie.\*

**Bron:** ROA/Werkgeverspanel Metalektro tweede meting, 2013

\* Deze figuur gaat niet in op de vraag *hoeveel* medewerkers instroomden of uitstroomden bij deze bedrijven, maar kijkt puur of bedrijven met instroom of uitstroom te maken hadden.



**KORT EN KRACHTIG**



**UITSTROOM-PERCENTAGE GROTER DAN INSTROOM-PERCENTAGE**



**ALLEEN LICHTE NETTO INSTROOM ENGINEERING EN R&D-FUNCTIES**



# AANTAL VACATURES ONVERANDERD

Wanneer er een stijging plaatsvindt in het aantal nieuwe vacatures, dan wijst dit vaak op een positiever sentiment en wellicht op afnemende economische onzekerheid. Wanneer het langer duurt om vacatures in te vullen dan wijst dit vaak op een toenemende wervingsproblematiek en een krappere arbeidsmarkt voor bepaalde functies.

Afgaande op de eerste twee metingen van 2013 komt het beeld naar voren dat er geen grote veranderingen hebben plaatsgevonden in het aantal vacatures in de Metalektro. Zowel in het eerste als het tweede kwartaal van 2013 is het aantal vacatures van bedrijven naar eigen zeggen vrijwel constant gebleven. Dit geldt voor circa 70% van de bedrijven. De overige 30% is gelijkmatig verdeeld tussen bedrijven die het aantal vacatures duidelijk zag toenemen en bedrijven die deze juist zag afnemen.

In juli spraken de bedrijven ook hun verwachtingen uit voor kwartaal 3 en daaruit bleek dat een nog groter deel (76%) verwacht dat het aantal vacatures stabiel blijft. Dit gaat ten koste van de groep die eerder aangaf dat het aantal vacatures in kwartaal 2 is toegenomen, terwijl de groep die speculeert op een afnemend aantal vacatures gelijk blijft. Dit impliceert dat bedrijven nog iets voorzigtiger zijn in hun verwachtingen voor kwartaal 3. Naar alle waarschijnlijkheid blijft het voor bedrijven dan ook erg moeilijk om in te schatten wanneer een mogelijke economische opleving daadwerkelijk zijn intrede zal doen.

Van alle openstaande vacatures in juli 2013 stond ruim de helft (56%) gemiddeld korter dan drie maanden open. Nog een substantieel deel van het totaal aantal vacatures (30%) stond tussen de drie en zes maanden open. De overige vacatures stonden nog langer open. In 12% van de gevallen duurt het een half jaar tot een jaar alvorens een geschikte kandidaat aangenomen wordt, terwijl in 1% van de gevallen zelfs langer dan een jaar gezocht moest worden.

## Behoefte aan uitvoerende technici alsook engineering en r&d-personeel

**Op peilmoment juli 2013 gaf 38% van de bedrijven aan geen enkele openstaande vacature te hebben. Opvallend is dat er hierbij duidelijke regionale verschillen bestaan.**

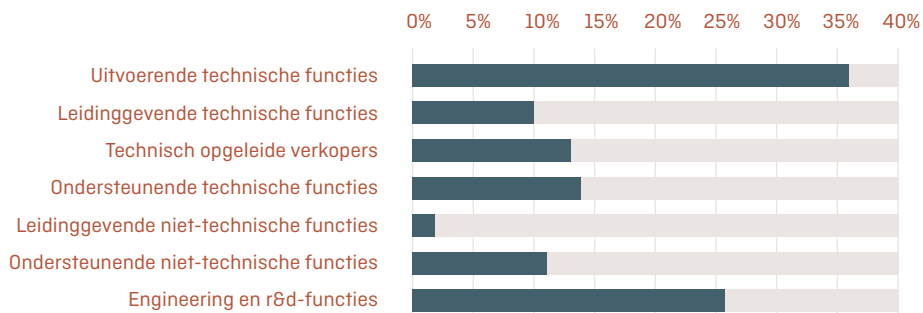
Bedrijven in de regio's zuid (44%) en noord/oost (50%) geven vaker aan dat zij geen vacatures hebben dan bedrijven in het westen (29%). Aan de bedrijven die wel openstaande vacatures hadden (62%) is gevraagd aan te geven om welk soort vacatures het gaat (figuur 4). Evenals in juli 2012 waren er in de Metalektro in juli 2013 met name vacatures voor uitvoerende technische functies en voor engineering en r&d-functies. Zo had ruim een derde van de bedrijven één of meerdere vacature(s) voor uitvoerende technici. Opvallend is wel dat het aantal bedrijven met dergelijke vacatures afgenomen is ten opzichte van het jaar ervoor. In juli 2012 had namelijk nog de helft van de bedrijven één of meerdere vacature(s) voor uitvoerende technici. Verder was een kwart van de bedrijven in juli 2013 op zoek naar personeel voor engineering en r&d-functies. Veruit de minste vraag bestond er in juli van dit jaar naar niet-technische leidinggevenden. Slechts in 2% van alle bevroegde bedrijven was men op zoek naar arbeidskrachten in deze functiecategorie.

FIGUUR  
04

**Percentage bedrijven met vacatures naar functie-categorie**

De figuur geeft weer in welke functie-categorieën bedrijven op zoek zijn naar nieuw personeel. Zo heeft 36% één of meerdere vacature(s) voor uitvoerende technici en 26% voor engineering en r&d-functies.

**Bron:** ROA/Werkgeverspanel  
Metalektro tweede meting, 2013



**Vrijwillig vertrek en toename hoeveelheid werk**

**Aan de bedrijven is bovendien gevraagd hoe de vacatures voor technisch personeel zijn ontstaan (figuur 5). Hierbij konden meerdere antwoorden worden aangekruist. Evenals in 2012, zijn de twee meest genoemde redenen voor het ontstaan van vacatures voor technisch personeel: een toename van de hoeveelheid werk en het vrijwillig vertrek van personeel.**

Echter, in tegenstelling tot vorig jaar, toen ruim 70% van de bedrijven vacatures had in verband met een toegenomen hoeveelheid werk, wordt deze reden in 2013 nog 'maar' door 53% genoemd. Toch wel opvallend is dat bijna 40% van de bedrijven aangeeft dat vrijwillig vertrek van personeel in 2013 een van de redenen is dat vacatures zijn ontstaan. Dit, terwijl vaak wordt verondersteld dat personeel in onzekere economische tijden geneigd is om te blijven zitten waar het zit. Dat bijna vier op de tien bedrijven te maken heeft met vrijwillig vertrek van perso-

neel betekent echter niet dat ook 40% van alle vacatures hierdoor veroorzaakt wordt, maar toch is het opmerkelijk dat zoveel bedrijven hier mee te maken hebben.

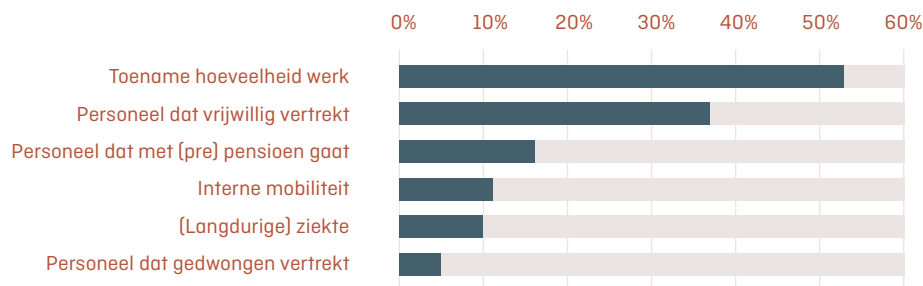
De ontstaansredenen voor vacatures kunnen verder onderzocht worden door te kijken of vacatures hoofdzakelijk ontstaan als gevolg van een reeds bestaande situatie (waardoor het bedrijf gedwongen wordt om een vacature te plaatsen) of dat de vacatures ontstaan doordat er door het bedrijf proactief ingespeeld wordt op een verwachte toekomstige ontwikkeling. Zo worden vacatures voor technisch personeel, die ontstaan door een toename van de hoeveelheid werk, in 64% van de gevallen veroorzaakt als reactie op een waargenomen toename van het werk. In de overige 36% van de gevallen spelen bedrijven daarentegen proactief in op een verwachte toename in de hoeveelheid werk. Hetzelfde geldt voor de op twee na meest genoemde ontstaansreden voor vacatures, namelijk dat personeel met (pre)pensioen gaat. Van alle bedrijven die vacatures hebben omdat personeel met (pre)pensioen gaat, geeft eveneens een behoorlijk deel (29%) aan nu al een vacature geplaatst te hebben om tijdig in

FIGUUR  
05

**Ontstaansredenen vacatures technisch personeel**

Bij iets meer dan de helft van de bedrijven zijn als gevolg van een toename in de hoeveelheid werk, vacatures voor technisch personeel ontstaan.

**Bron:** ROA/Werkgeverspanel  
Metalektro tweede meting, 2013



te kunnen spelen op de positie die later vrij zal komen. Het is daarentegen aanzienlijk lastiger voor bedrijven om proactief beleid te voeren op de andere vaak genoemde redenen voor vacatures, i.e. personeel dat vrijwillig vertrekt. Voor deze reden geven bedrijven in overgrote meerderheid (90%) aan dat zij de vacature pas geplaatst hebben

nadat zij door het personeel op de hoogte gesteld zijn van het vrijwillig vertrek. Toch nog 10% blijkt proactief vacatures te plaatsen, zodat zij tijdig geschikte opvolgers in huis hebben voor het geval zittend personeel besluit van baan te veranderen.

**KORT EN  
KRACHTIG**

**STATUS QUO IN  
HOEEVEELHEID  
VACATURES**

## **ER ZIJN VOORAL VACATURES**

**VOOR  
UITVOERENDE  
TECHNICI**



**EN VOOR  
ENGINEERING EN  
R&D-FUNCTIES**



# MINDER WERVINGSPROBLEMEN

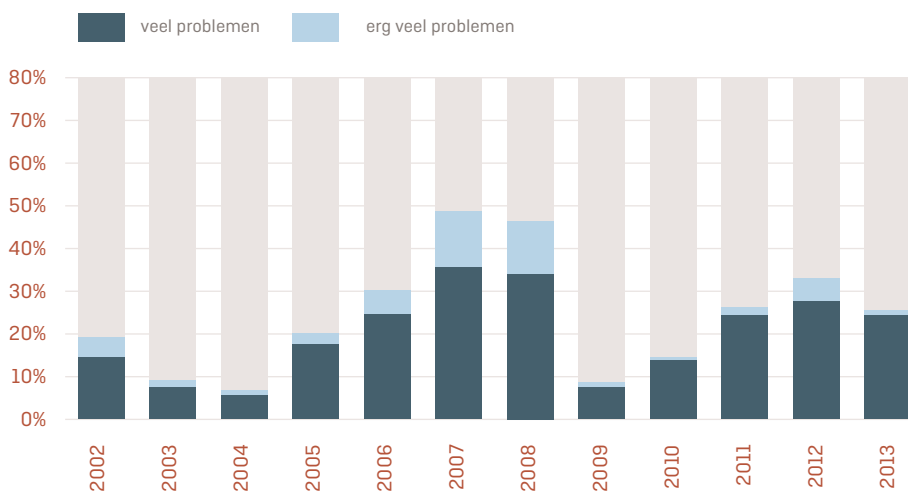
Voor het eerst sinds jaren ervaren werkgevers in de Metalektro minder problemen bij de werving van technisch personeel.

## Trendbreuk wervingsproblemen

Sinds 2002 wordt aan bedrijven in de Metalektro gevraagd in welke mate zij problemen ondervinden bij hun zoektocht naar technisch personeel. Figuur 6 laat voor de periode 2002-2013 de ontwikkeling zien van het percentage bedrijven met veel of erg veel problemen bij het aantrekken van voldoende geschikt technisch personeel. In 2009 vond er een sterke daling plaats in de problemen die bedrijven ervaren bij de werving van technisch personeel. Dit werd veroorzaakt door de ruime arbeidsmarkt die ontstond door de intrede van de crisis. Sinds 2009 ondervonden metalektrobedrijven jaarlijks echter meer wervingsproblemen. In 2013 wordt deze stijgende trend voor het eerst weer doorbroken. Het percentage bedrijven dat (erg) veel wervingsproblemen ervaart bij het aantrekken van technisch personeel is dit jaar voor het eerst afgenomen. Het blijft afwachten of dit een tijdelijk gegeven is of dat de afname van de wervingsproblemen meer structureel van aard zal zijn.

Het valt op dat bedrijven met name moeite hebben met het aantrekken van technisch personeel voor uitvoerende technische functies. Ook bij het invullen van ondersteunende technische functies alsook engineering en r&d-functies ondervindt men relatief vaak wervingsproblemen. De zoektocht naar technisch opgeleide verkopers gaat duidelijk minder vaak gepaard met wervingsproblemen.

De drie belangrijkste oorzaken voor de problemen bij de werving van technici zijn weergegeven in figuur 7. De antwoorden van bedrijven in 2013 wijken niet veel af van het jaar ervoor. Het vaakst zijn werkgevers van mening dat sollicitanten niet over de juiste competenties beschikken, op afstand gevolgd door een tekort aan sollicitanten en een tekort aan werkervaring.



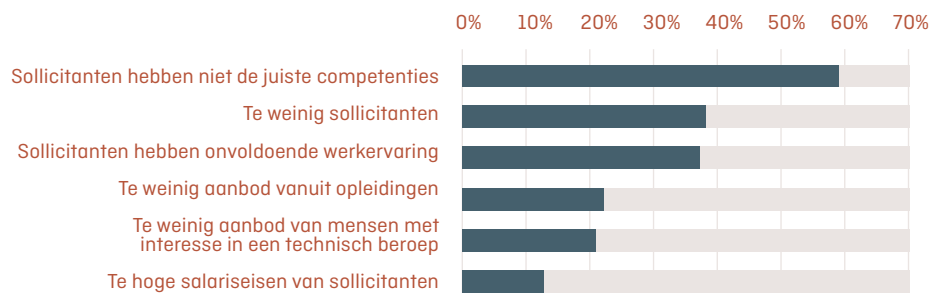
FIGUUR  
06

### Percentage bedrijven met problemen bij het aantrekken van technici

In 2013 ondervonden bedrijven voor het eerst sinds lange tijd minder problemen bij het aantrekken van technisch personeel. Een kwart ervaart hierbij (erg) veel problemen. Een jaar eerder was dit nog een derde.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste meting, 2013

FIGUUR  
07



**Belangrijkste problemen bij het aantrekken van technici**

De figuur laat zien welke problemen bedrijven de afgelopen zes maanden het meest tegenkwamen bij het invullen van technische functies. Het vaakst beschikken sollicitanten volgens werkgevers (59%) niet over de juiste competenties.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste meting, 2013

## Succesvolle wervingskanalen

**Figuren 8a en 8b geven voor verschillende functiecategorieën weer wat bedrijven in de Metalektro de meest effectieve wervingskanalen vinden. Met name voor het aantrekken van uitvoerend technisch personeel, maar ook bij de zoektocht naar ondersteunend technisch personeel, geeft het grootste deel van de bedrijven de voorkeur aan het inschakelen van een uitzendbureau.**

Een commercieel werving- en selectiebureau wordt slechts in enkele gevallen als meest effectieve kanaal beoordeeld voor het vinden van uitvoerend technisch personeel. Voor het werven van technisch opgeleide verkopers en leidinggevend technisch personeel ligt

dit anders; ongeveer een kwart van de bedrijven is van mening dat het inschakelen van commerciële werving- en selectiebureaus de meest effectieve manier is om deze functies in te vullen. Om nieuwe ondersteunende en leidinggevende technici, alsmede technisch opgeleide verkopers te vinden, zijn werkgevers in 2013 weer meer te spreken over het gebruik van het internet als wervingskanaal. Het aandeel dat dit als meest effectieve wervingskanaal beschouwt is met 17% meer dan verdubbeld ten opzichte van een jaar geleden. Voor het werven van uitvoerend technisch personeel lijkt het internet veel minder geschikt, aangezien maar 6% van de bedrijven dit als meest effectief beoordeelt.



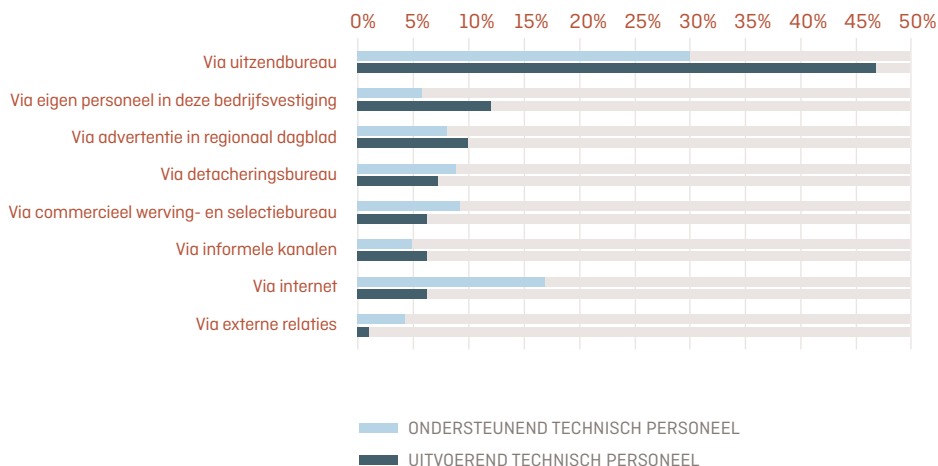
FIGUUR  
**08** a

**Meest effectieve wervingskanaal ondersteunend en uitvoerend technisch personeel**

Onderstaande figuren vergelijken het meest effectieve wervingskanaal voor ondersteunende en uitvoerende technici. Voor beide functiecategorieën geldt dat technici doorgaans worden aangetrokken via uitzendbureaus (fig. 8a). Het aantrekken van leidinggevend technisch personeel en technisch opgeleide verkopers gebeurt in de meeste gevallen via een commercieel werving- en selectiebureau (fig. 8b).

**Bron:** ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste meting, 2013

**Noot:** Een traditioneel wervingskanaal als UWV Werkbedrijf wordt door minder dan 5% als meest effectief genoemd.

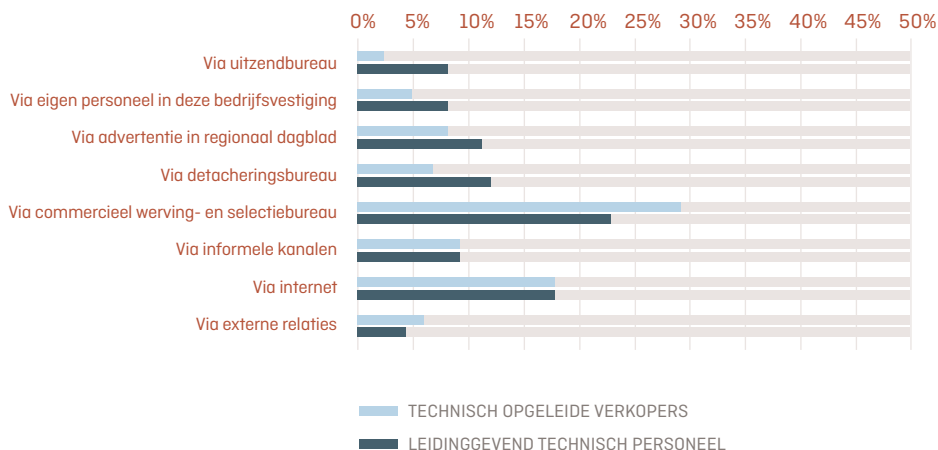


FIGUUR  
**08** b

**Meest effectieve wervingskanaal leidinggevend technisch personeel en technisch opgeleide verkopers**

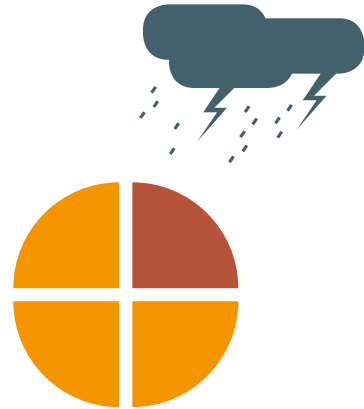
**Bron:** ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste meting, 2013

**Noot:** Een traditioneel wervingskanaal als UWV Werkbedrijf wordt door minder dan 5% als meest effectief genoemd.





**PERCENTAGE BEDRIJVEN DAT  
(ERG) VEEL WERVINGSPROBLEMEN  
ONDERVINDT DAALT**



**EEN KWART VAN DE  
BEDRIJVEN ERVAART  
TOCH VEEL OF ERG VEEL  
PROBLEMEN BIJ DE  
WERVING VAN TECHNICI**

**KORT EN  
KRACHTIG**



**GROOTSTE PROBLEEM  
IS GEBREK AAN JUISTE  
COMPETENTIES BIJ  
SOLLICITANTEN**



**SUCCEESVOLSTE WERVINGSKANALEN ZIJN UITZENDBUREAUS  
EN WERVING- EN SELECTIEBUREAUS**

# TOEKOMSTVERWACHTINGEN: VERVANGINGSVRAAG

Om wervingsproblemen in de toekomst zo goed mogelijk het hoofd te kunnen bieden, is het van belang tijdig na te denken over de ontwikkelingen die zich naar verwachting in het onderwijs en op de arbeidsmarkt zullen voordoen. Hierop kan men vervolgens op verschillende manieren inspelen. In deze paragraaf gaan we in op de problemen die metalektrobedrijven voor de toekomst verwachten bij het vinden van technici.

Figuur 9 laat zien welke problemen men voorziet bij het aantrekken van technische medewerkers in de komende vijf jaar. Het vaakst verwacht men dat sollicitanten de verkeerde competenties zullen hebben. Bijna de helft van de bedrijven denkt dat dit probleem zich zal (blijven) voordoen in de toekomst. Een bijna even groot deel van de werkgevers voorziet problemen voor de komende jaren doordat er te weinig aanbod zal zijn vanuit opleidingen. Naast een gebrek aan nieuwkomers in technische beroepen in het bijzonder, verwacht ruim 40% van de bedrijven dat er in de komende vijf jaren überhaupt te weinig sollicitanten zullen zijn om lege werkplekken op te vullen. Ongeveer een derde van de werkgevers verwacht dat sollicitanten onvoldoende werkervaring zullen hebben. Concurrentie met andere bedrijven binnen en buiten de Metalektro wordt door relatief weinig bedrijven als toekomstig probleem beschouwd [respectievelijk 18% en 4%].

## FIGUUR 09

### Verwachte problemen bij het vinden van technici in de komende vijf jaar

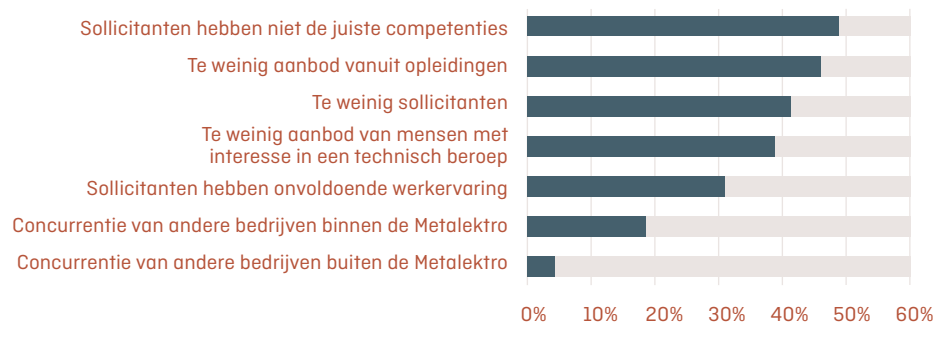
De figuur laat de drie belangrijkste problemen zien die de komende jaren het aantrekken van technische medewerkers in de weg kunnen staan. Zo verwacht bijna de helft dat sollicitanten in de komende vijf jaar niet de juiste competenties zullen hebben.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste meting, 2013

## Verwachte vervanging gepensioneerden

**Naast een mogelijke uitbreidingsvraag die ervoor zorgt dat nieuwe krachten moeten worden aangetrokken, bestaat er een vraag naar werknemers doordat huidig personeel na verloop van tijd met pensioen gaat.**

In figuur 10 is te zien welke vervangingsproblemen bedrijven in de komende vijf jaar verwachten. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de verschillende functiecategorieën. De voorziene vervangingsproblemen zijn zeer afhankelijk van de functiecategorie. Zo denkt een kwart van de bedrijven dat er de komende jaren veel problemen zullen ontstaan bij de werving van engineering en R&D-functies. Deze zorgen zijn er niet bij ondersteunde





niet-technische functies. Voor deze functiecategorie geldt dat geen enkel bedrijf aangaf zich hierover veel zorgen te maken. 64% gaf te kennen geen enkel probleem te verwachten bij de werving van nieuw personeel binnen ondersteunende niet-technische functies. Ook voor ondersteunende technische functies en leidinggevende niet-technische functies voorziet men geen tot weinig vervangingsproblemen als gevolg van pensioneringen.

Voor de uitvoerende technische functies, technisch opgeleide verkopers en leidinggevende niet-technische functies verwacht een noemenswaardig deel van de bedrijven veel problemen in de vervanging, respectievelijk 16%, 14% en 20%. Tegelijkertijd geldt voor alle functiecategorieën dat telkens ongeveer de helft of zelfs meer dan de helft voor de komende vijf jaar geen enkel probleem voorziet in het werven van nieuw personeel ter vervanging van gepensioneerden.

Op verschillende manieren kunnen verwachte vervangingsproblemen worden ingeperkt of voorkomen. Maatregelen die hiertoe kunnen worden genomen worden gepresenteerd in figuur 11. De balkjes in de figuur duiden in donkergrijs het aandeel bedrijven aan dat de desbetreffende maatregel reeds neemt, in blauw het aandeel

bedrijven dat aangeeft de specifieke maatregel in de nabije toekomst te gaan nemen en in lichtgrijs het aandeel bedrijven dat de betreffende maatregelen niet ingevoerd heeft, noch voornemens is dit in de komende vijf jaren te doen.

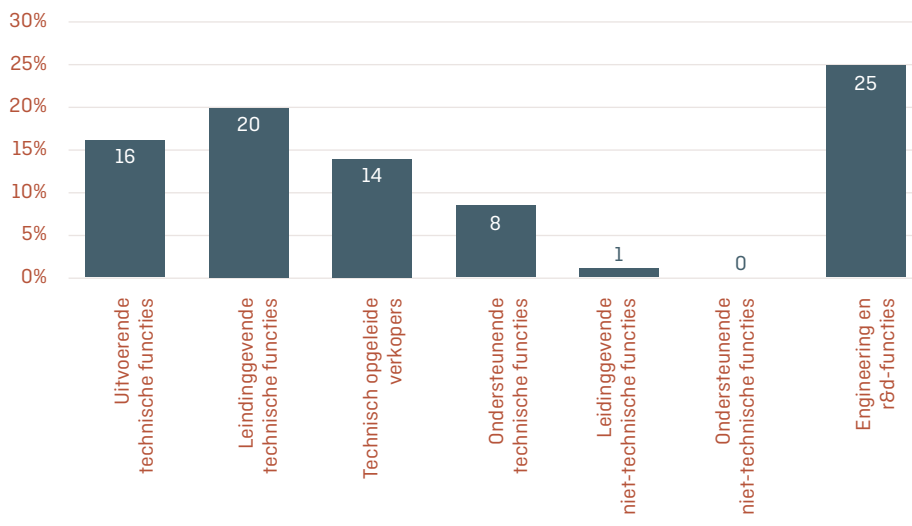
Het aannemen en zelf opleiden van nieuwe werknemers is op dit moment de meest toegepaste oplossing voor de uitstroom wegens pensionering. 82% van de bedrijven gebruikt deze oplossing voor vervangingsproblemen momenteel al en nog eens 12% is van plan dit de komende jaren te gaan doen. Een op de vijf bedrijven wil werknemers door taakrotatie breder inzetbaar gaan maken (21%) of past dit nu reeds toe (59%) om zodoende baanopeningen door vertrek van gepensioneerden in te vullen. Het aannemen van nieuwe, reeds goed opgeleide werknemers is echter ook nog steeds populair als oplossing voor de vervangingsproblematiek. Ruim de helft past deze maatregel reeds toe en nog eens een kwart van de bedrijven zegt dit in de komende vijf jaren te gaan doen. Voor de komende jaren is ook het vergroten van de aantrekkelijkheid van het bedrijf als werkgever een veel genoemde maatregel om de uitstroom door pensionering te kunnen opvangen. Bijna een derde van de bedrijven zegt hier reeds aan te werken.

**FIGUUR 10**

**Verwachte vervangingsproblemen in komende vijf jaar per functiecategorie**

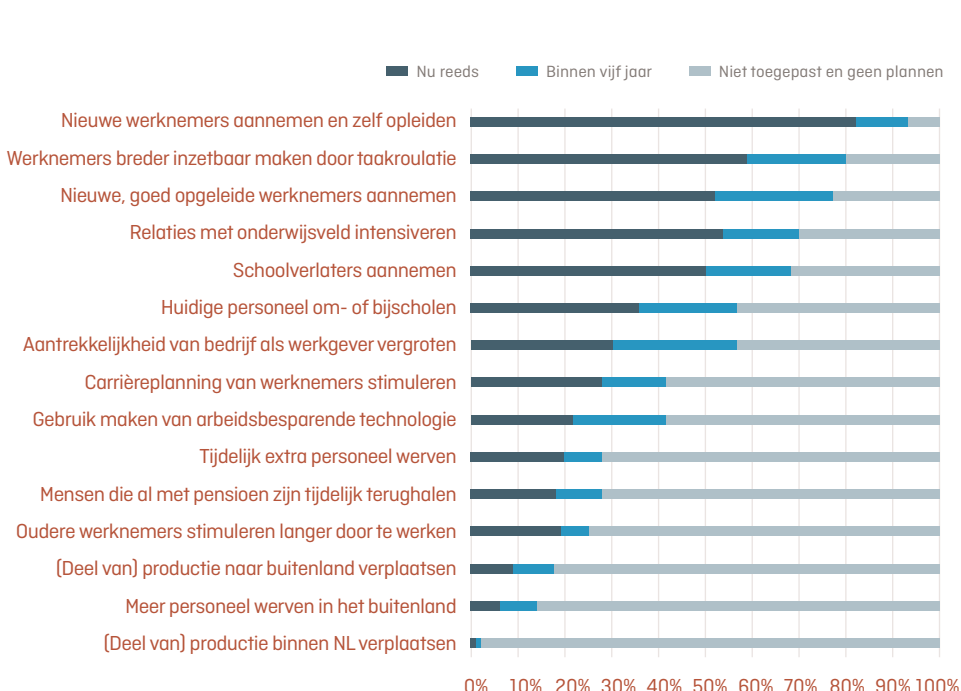
De balkjes geven weer welk deel verwacht dat er de komende vijf jaar veel vervangingsproblemen ontstaan als gevolg van pensionering. Zo voorziet een kwart veel problemen bij de vervanging van personen die met pensioen gaan met een engineering en r&d-functie.

**Bron:** ROA/Werkgeverspanel  
Metalektro tweede meting, 2013



Een maatregel die aansluit bij de A+O pilot 'Bedrijf en School: Het Nieuwe Samenwerken' is de intensivering van relaties met het onderwijsveld. Deze pilot, die in 2012 werd gestart, moet eraan bijdragen dat opleidingsvraag en -aanbod beter op elkaar gaan aansluiten. Dit wordt nagestreefd door de subsidiestromen van de verschillende partijen samen te laten gaan. Hoewel over de pilot nog geen uitspraken kunnen worden gedaan, blijkt uit de Arbeidsmarktmonitor dat meer dan de helft van de bedrijven nu al de relaties met het onderwijsveld intensiveert. Voorts is nog eens 16% van de bedrijven van plan dit binnen nu en vijf jaar te gaan doen. Dit zou kunnen leiden tot een toename van het aandeel bedrijven

dat schoolverlaters aanneemt om werknemers die met pensioen gaan te vervangen. Ten opzichte van vorig jaar is hierin al een toename te zien. Het percentage bedrijven dat schoolverlaters aannam met als doel het vervangingsprobleem te ondervangen ligt in 2013 op 50%, wat tien procentpunt hoger is dan in het voorgaande jaar. Nog eens een kleine 20% zal in de komende jaren schoolverlaters gaan aannemen. Het werven van personeel in het buitenland en het verplaatsen van de productie of een deel daarvan binnen Nederland of naar het buitenland zijn maatregelen die nauwelijks worden genomen om vervangingsproblemen weg te nemen.



FIGUUR 11

### maatregelen vervangingsproblemen technici

De donkergrijze balkjes laten zien welke maatregelen nu al genomen worden, de blauwe balkjes welke maatregelen bedrijven binnen vijf jaar denken te gaan nemen en de lichtgrijze balkjes duiden maatregelen aan die bedrijven niet nu, noch in de komende jaren, zullen nemen. Zo werkt bijna 60% van de bedrijven aan het breder inzetbaar maken van werknemers door taakrotatie. Daarbij is nog eens één op de vijf bedrijven van plan dit binnen nu en vijf jaar te gaan doen. Het aannemen en zelf opleiden van nieuwe medewerkers is op dit moment echter nog veruit het populairst.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro tweede meting, 2013



## TOEKOMSTIGE WERVINGSPROBLEMEN

KORT EN  
KRACHTIG

- 01 TE WEINIG AANBOD VAN SOLLICITANTEN,  
AFSTUDEERDERS EN IN TECHNIEK  
GEÏNTERESSEERDE MENSEN
- 02 GEBREK AAN DE JUISTE COMPETENTIES  
VAN SOLLICITANTEN



VERWACHTE VERVANGINGSVRAAGPROBLEMEN  
WISSELEN STERK PER FUNCTIECATEGORIE;  
VERVANGING VAN ENGINEERING EN R&D-  
PERSONEEL ZIJN MEEST PROBLEMATISCH



MEEST GEBRUIKTE MAATREGEL  
OM VERVANGINGSPROBLEMATIEK  
TEGEN TE GAAN: AANTREKKEN  
VAN NIEUW PERSONEEL EN DIT  
VERVOLGENS ZELF OPLEIDEN



**ARBEIDSMARKT  
MONITOR**